

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Pada bab ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 199 orang responden. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin dan usia. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden dapat dipaparkan sebagai berikut :

##### 5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun data persentase mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	119	60
2	Perempuan	80	40
	Jumlah	199	100

*Sumber : Data Olahan SPSS 23*

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 119 orang atau 60% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 80 orang atau 40%.

##### 5.1.2 Responden berdasarkan usia

Hasil penelitian responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	21-30 Tahun	107	54
2	31-40 Tahun	68	34
3	41-50 Tahun	24	12
	Jumlah	199	100

*Sumber : Data Olahan SPSS 23*

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 199 orang responden yang dijadikan objek dalam penelitian, responden yang memiliki usia 20-30 tahun sebanyak 107 orang atau 54%, usia 31-40 tahun sebanyak 68 orang atau 34% dan usia 41-50 tahun sebanyak 24 orang atau 12%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini usia 21-30 tahun.

## 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang akan di uraikan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang Kota Kabupaten Kampar” yang terdiri dari variabel dependen (Kinerja Karyawan) dan variabel independen (motivasi kerja dan kepemimpinan). Berdasarkan data yang di peroleh dan dikumpulkan melalui kuesioner. Maka dapat dideskripsikan satu persatu variabel penelitian sebagai berikut:

### 5.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan, kuesioner diwakili 8 pertanyaan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Tabel

### 5.3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

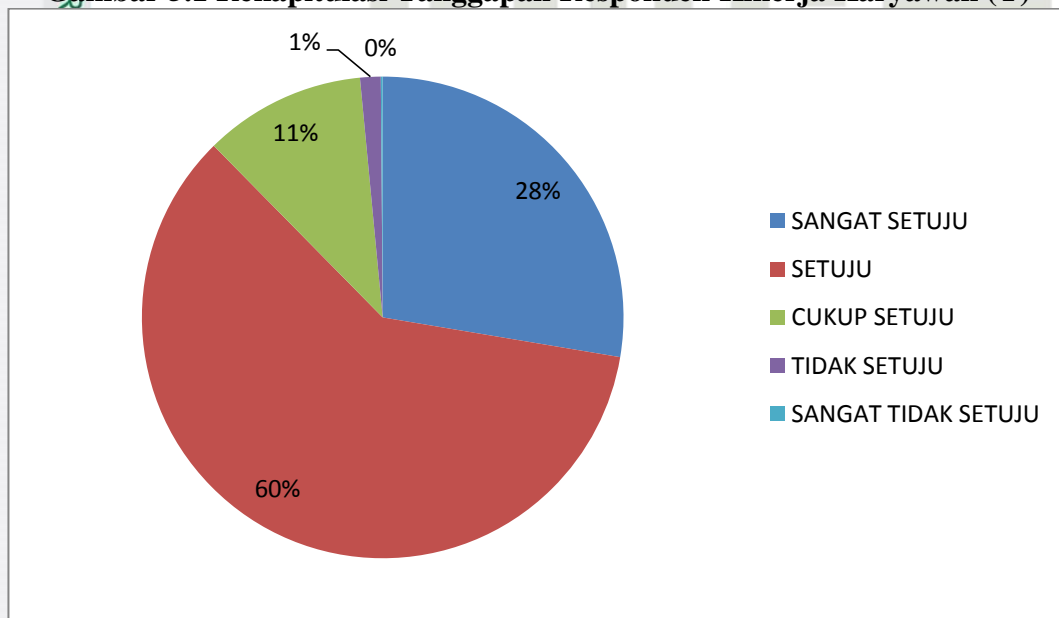
**Tabel 5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	57	118	23	0	1	199
		28,6%	59,3%	11,6%	0%	0,5%	100%
2.	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	49	127	21	2	0	199
		24,6%	63,8%	10,6%	1%	0%	100%
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	52	125	19	3	0	199
		26,1%	62,8%	9,5%	1,5%	0%	100%
4.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	58	113	23	4	1	199
		29,1%	56,8%	11,6%	2%	0,5%	100%
5.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	41	130	26	2	0	199
		20,6%	65,3%	13,1%	1%	0%	100%
6.	Saya selalu berusaha untuk tidak bolos bekerja	86	92	16	5	0	199
		43,2%	46,2%	8%	2,5%	0%	100%
7.	Saya menawarkan bantuan kepada pegawai lain ketika pegawai lain mengalami kendala dalam bekerja	52	123	21	3	0	199
		26,1%	61,8%	10,6%	1,5%	0%	100%
8.	Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam bekerja	45	127	24	3	0	199
		22,6%	63,8%	12,1%	1,5%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>440</b>	<b>955</b>	<b>173</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>1592</b>
<b>Presentase</b>		<b>27,6%</b>	<b>60,0%</b>	<b>10,9%</b>	<b>1,4%</b>	<b>0,1%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan SPSS 23

1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 5.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)**



Dari Gambar 5.1 dapat dilihat bahwa tanggapan responden variabel kinerja didominasi oleh tanggapan setuju sebanyak 60%, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah baik.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 5.2.2 Motivasi Kerja (X1)

Pada variabel motivasi kerja, kuesioner diwakili 6 pertanyaan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Tabel

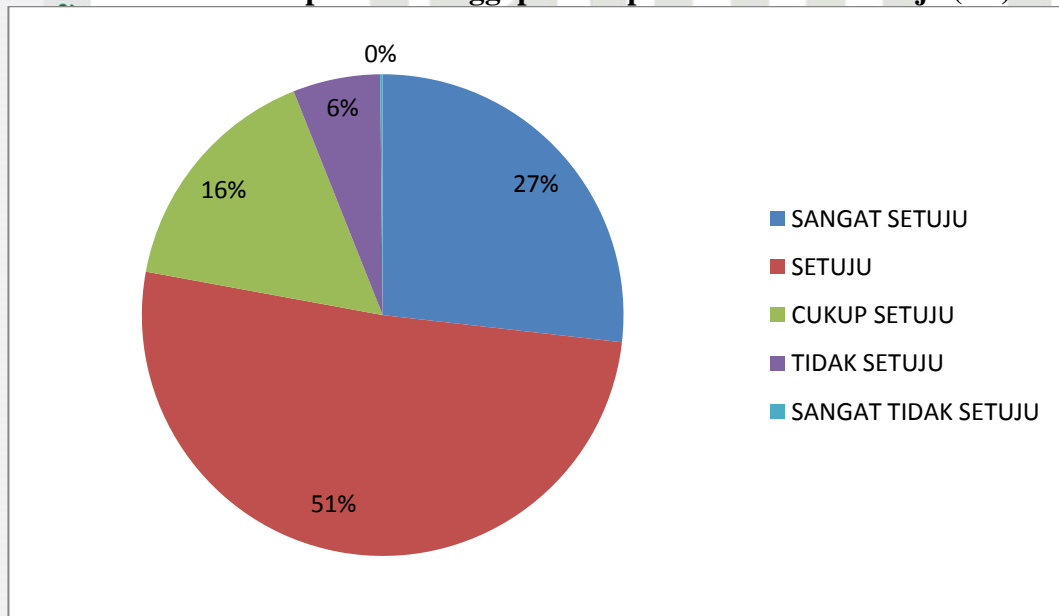
**Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Pujian yang diberikan atasan membuat saya lebih semangat dalam bekerja	50	117	28	4	0	199
		25,1%	58,8%	14,1%	2%	0%	100%
2.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja	69	97	28	5	0	199
		34,7%	48,7%	14,1%	2,5%	0%	100%
3.	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	55	107	28	9	0	199
		27,6%	53,8%	14,1%	4,5%	0%	100%
4.	Saya senantiasa berupaya menunjukkan kinerja terbaik agar atasan saya memberikan posisi yang lebih tinggi	50	112	30	6	1	199
		25,1%	56,3%	15,1%	3%	0,5%	100%
5.	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja	41	70	45	42	1	199
		20,6%	35,2%	22,6%	21,1%	0,5%	100%
6	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif	55	107	33	4	0	199
		27,6%	53,8%	16,6%	2%	0%	100%
Jumlah		320	610	192	70	2	1194
Presentase		26,8%	51,1%	16,1%	5,9%	0,2%	100%

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari Tabel 5.4 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel motivasi kerja (X1) diatas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 320 tanggapan (26,8%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 610 tanggapan (51,1%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 192 tanggapan (16,1%),responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 70 tanggapan (5,9%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 tanggapan (0,2%).

**Gambar 5.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X1)**



**Sumber : Olahan Data SPSS 23**

Dari Gambar 5.2 dapat dilihat bahwa tanggapan responden variabel motivasi kerja didominasi oleh tanggapan setuju sebanyak 51%, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.2.3 Kepemimpinan (X2)

Pada variabel kepemimpinan, kuesioner diwakili 10 pertanyaan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Tabel

**Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepemimpinan (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Pemimpin selalu menjalin hubungan/diskusi dengan baik terhadap bawahannya	53	119	24	3	0	199
		26,6%	59,8%	12,1%	1,5%	0%	100%
2.	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan	45	122	27	5	0	199
		22,6%	61,3%	13,6%	2,5%	0%	100%
3.	Pemimpin mampu membagi pekerjaan secara langsung terhadap bawahannya	42	104	47	6	0	199
		21,1%	52,3%	23,6%	3%	0%	100%
4.	Pimpinan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	51	123	22	2	1	199
		25,6%	61,8%	11,1%	1%	0,5%	100%
5.	Pimpinan memberikan kebebasan berpendapat	57	112	26	4	0	199
		28,6%	56,3%	13,1%	2%	0%	100%
6.	Pimpinan saya selalu melibatkan bawahan dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi	47	98	51	3	0	199
		23,6%	49,2%	25,6%	1,5%	0%	100%
7.	Pemimpin sering menetapkan	49	115	26	8	1	199

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5.5

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Is

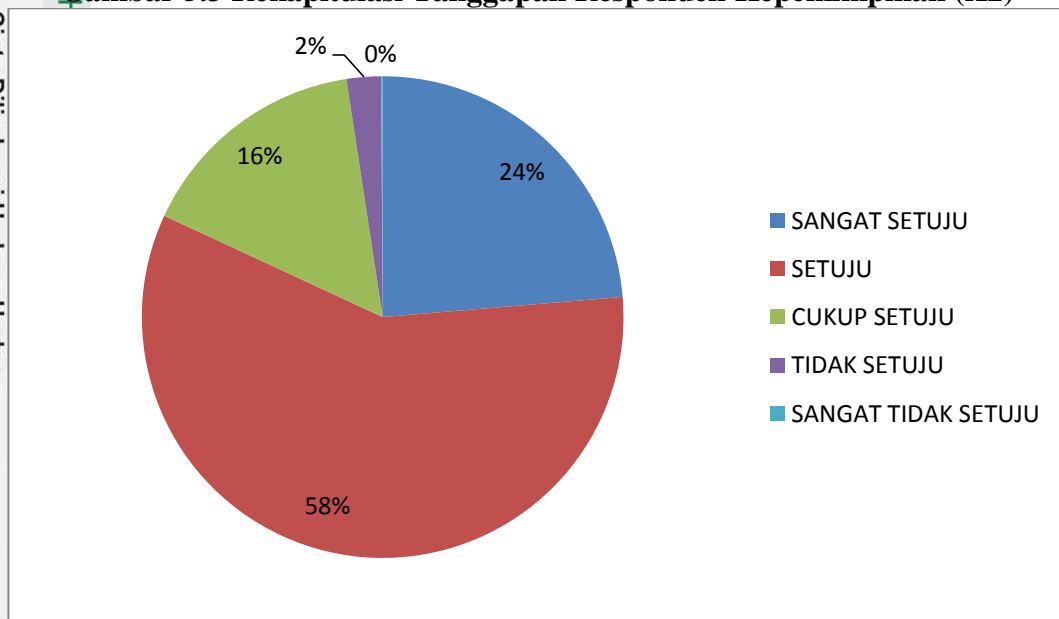
No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
	serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan tersebut	24,6%	57,8%	13,1%	4%	0,5%	100%
8.	Pimpinan mampu dalam menyelesaikan sesuai dengan target	43	126	26	4	0	199
		21,6%	63,3%	13,1%	2%	0%	100%
9.	Pimpinan dapat mendelagiskan wewenang dengan baik	45	128	20	6	0	199
		22,6%	64,3%	10,1%	3%	0%	100%
10.	Pimpinan saya selalu mendelagasikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki bawahannya	39	112	43	5	0	199
		19,6%	56,3%	21,6%	2,5%	0%	100%
	Jumlah	471	1159	312	46	2	1990
	Presentase	23,7%	58,2%	15,7%	2,3%	0,1%	100%

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 5.5 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kepemimpinan (X2) diatas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 471 tanggapan (23,7%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 1159 tanggapan (58,2%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 312 tanggapan (15,7%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 46 tanggapan (2,3%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 tanggapan (0,1%).



**Gambar 5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepemimpinan (X2)**



**Sumber : Olahan Data SPSS 23**

Dari Gambar 5.3 dapat dilihat bahwa tanggapan responden variabel kepemimpinan didominasi oleh tanggapan setuju sebanyak 58%, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### 5.3 Uji Kualitas Data

Tujuan dari Uji kualitas data ini adalah untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### 5.3.1 Uji Validitas

Noor (2012) uji validitas data adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Penguji validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (correlated/total indicator)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (correlated/ total indicator)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid. Diperoleh nilai  $r$  tabel pada alpha 5% (2 Sisi) dengan  $df\ n-2 = 199-2 = 197$  dan dilihat dari  $r$  tabel diperoleh 0,139.

#### a. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan variabel kinerja karyawan berdasarkan kuesioner yang di lakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1	Y.1	0,706	0,139	Valid
2	Y.2	0,684	0,139	Valid
3	Y.3	0,660	0,139	Valid
4	Y.4	0,775	0,139	Valid
5	Y.5	0,690	0,139	Valid
6	Y.6	0,661	0,139	Valid
7	Y.7	0,735	0,139	Valid
8	Y.8	0,716	0,139	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Tabel 5.6 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> 0,139$ . Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

### Motivasi Kerja (X1)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan motivasi kerja dapat di lihat pada tabel 5.7 sebagai berikut :

**Tabel 5.7 : Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1	X1.1	0,630	0,139	Valid
2	X1.2	0,609	0,139	Valid
3	X1.3	0,687	0,139	Valid
4	X1.4	0,755	0,139	Valid
5	X1.5	0,407	0,139	Valid
6	X1.6	0,608	0,139	Valid

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan Tabel 5.7 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> 0,139$ . Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

### Kepemimpinan (X2)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan kepemimpinan dapat di lihat pada Tabel 5.8 sebagai berikut :



**Tabel 5.8 : Uji Validitas Kepemimpinan (X2)**

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,688	0,139	Valid
2	X2.2	0,722	0,139	Valid
3	X2.3	0,659	0,139	Valid
4	X2.4	0,731	0,139	Valid
5	X2.5	0,701	0,139	Valid
6	X2.6	0,577	0,139	Valid
7	X2.7	0,733	0,139	Valid
8	X2.8	0,690	0,139	Valid
9	X2.9	0,718	0,139	Valid
10	X2.10	0,620	0,139	Valid

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan Tabel 5.8 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> 0,139$ . Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Noor (2012) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban yang seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan

1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melihat nilai *CronbachAlpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *CronbachAlpha*  $> 0.60$ .

**Tabel 5.9 Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,827	>	0,60	Reliabel
Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,913	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada  $> 0,60$ . Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji.

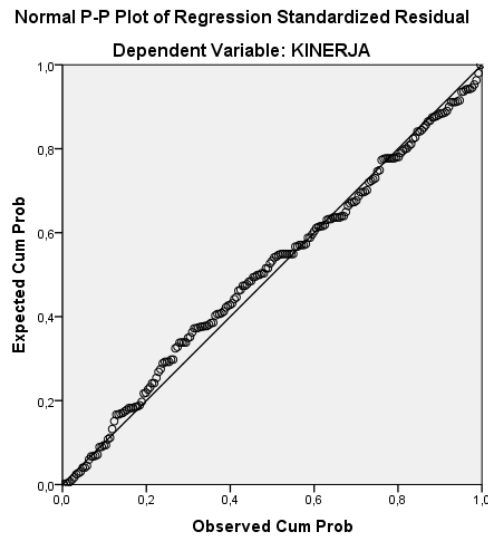
#### 5.4 Uji Normalitas

Menurut (Noor, 2011) Uji normalis dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

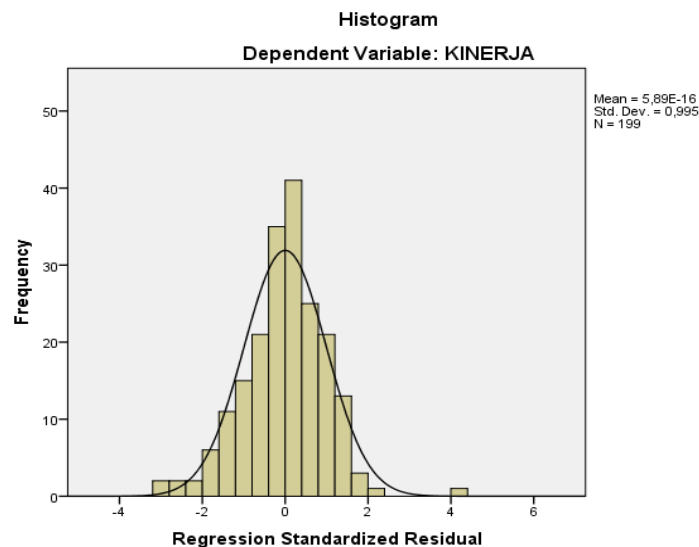
**Gambar 5.4 Uji Normalitas P-Plot**



**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan Gambar 5.4 diatas terlihat bahwa data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data-data yang diolah banyak menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

**Gambar 5.5 Uji Normalitas Histogram**



**Sumber : Data Olahan SPSS 23**



Berdasarkan Gambar 5.5 terlihat distribusi data yang membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga berdasarkan uji normalitas variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal.

## 5.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastistitas*.

### 5.5.1 Uji Multikolineritas

Frish dalam Firdaus (2011) Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolineritas yang serius sebaliknya bila  $VIF < 5$  menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas.

**Tabel 5.10 Rekapitulasi Uji Multikolineritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,217	1,402		4,434	,000		
MOTIVASI	,433	,062	,373	7,043	,000	,628	1,593
KEPEMIMPINAN	,410	,041	,527	9,956	,000	,628	1,593

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Dari Tabel 5.10 rekapitulasi Uji Multikolineritas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan tidak terdapat

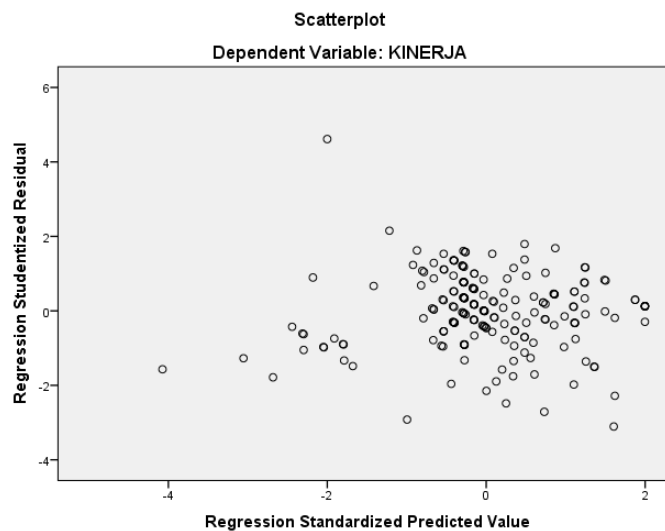
1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

multikolineritas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolineritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai  $VIF < 10$ .

### 5.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Suliyanto (2011) pengujian heterokedasitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut heterokedisitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedisitas. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedisitas dan sebaliknya.

**Gambar 5.6: Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan Gambar 5.6 bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

### 5.5.3 Uji Autokorelasi

Suliyanto (2011) autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *time series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokorelasi, dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

**Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 <sup>a</sup>	,656	,652	2,410	1,635

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan Tabel 5.11 rekapitulasi uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin Watson 1,635. Maka berdasarkan kriteria diatas, nilai D-W berada diantara (-2) sampai dengan (+2) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi pada penelitian ini.



## 5.6 Analisis Data Penelitian

### 5.6.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program spss. Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.12 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,217	1,402		4,434	,000
MOTIVASI	,433	,062	,373	7,043	,000
KEPEMIMPINAN	,410	,041	,527	9,956	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan Tabel 5.12 hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,217 + 0,433X_1 + 0,410X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,217. Artinya adalah apabila motivasi kerja dan kepemimpinan diasumsikan bernilai nol (0), Maka kinerja karyawan tetap sebesar 6,217.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Nilai koefisien regresi 0,433 menyatakan bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,433.
3. Nilai koefisien regresi 0,410 menyatakan bahwa kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,410.
4. Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

**5.6.2 Uji Parsial (Uji T)**

Ghazali (2011) uji t gunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Ha diterima apabila  $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$ , artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y atau  $P \text{ value} < 0,05$ .
2. Ho diterima apabila  $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y dan  $P \text{ value} > 0,05$ .

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,217	1,402		4,434	,000
MOTIVASI	,433	,062	,373	7,043	,000
KEPEMIMPINAN	,410	,041	,527	9,956	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari Tabel 5.13 dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$T \text{ tabel} = n - k : \alpha / 2$$

$$= 199 - 2 : 0,05 / 2$$

$$= 197 : 0,025$$

$$= 1,972$$

Keterangan: n : Jumlah sampel

k : Jumlah Variabel bebas

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut

Motivasi Kerja. Diketahui t hitung (7,043) > t tabel (1,972) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan RSUD Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Kepemimpinan. Diketahui t hitung (9,956) > t tabel (1,972) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan RSUD Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

## 5.6. Uji Simultan (Uji F)

Ghazali (2009) uji statistic dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh



secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

Ha diterima apabila  $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$ , berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P \text{ value} < 0,05$ .

Ho diterima apabila  $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$ , berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dan variabel Y dan  $P \text{ value} > 0,05$ .

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 199 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 196 ; 2$$

$$= 3,04$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

**Tabel 5.14 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2167,989	2	1083,995	186,636	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1138,382	196	5,808		
	Total	3306,372	198			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari Tabel 5.14 diatas diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 186,636 dengan signifikan 0,000 dan jumlah  $F_{\text{tabel}}$  statistik sebesar 3,04. Dengan demikian diketahui  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $(186,636) > F_{\text{tabel}} (3,04)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara simultan atau bersamaan motivasi kerja dan kepemimpinan

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan RSUD Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

#### 5.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai ( $R^2$ ) ini mempunyai range 0-1 ( $0 < (R^2) < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Ghozali (2011). Menurut Sugiyono (2011) untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

#### Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono, 2016

Hasil nilai  $R$  dan  $R^2$  terlihat pada tabel 5.15 sebagai berikut :

**Tabel 5.15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	,656	,652	2,410

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 5.15 dapat diketahui bahwa nilai korelasi ( $R$ ) yang dihasilkan adalah sebesar 0,810. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat



hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65,6% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 5.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Irham (2013) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu, gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Secara deskriptif berdasarkan tanggapan responden pada variabel kinerja, tanggapan responden yang diberikan didominasi dengan tanggapan setuju dari responden sebanyak 955 tanggapan atau 60% responden menyatakan setuju. Hal ini berarti responden setuju bahwa kinerja yang dihasilkan sudah dalam kategori baik.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $(186,636) > F_{tabel} (3,04)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara simultan atau bersamaan motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan RSUD

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Banjuang Kota Kabupaten Kampar. Hal ini berarti motivasi kerja dan kepemimpinan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara bersama-sama, semakin baik pengaruh dari motivasi kerja dan kepemimpinan maka kinerja juga akan meningkat, maka sebaliknya jika pengaruh yang diberikan kurang baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun.

Motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja sesuai dengan teori Kasim (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja.

Diketahui bahwa nilai 0,810. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65,6% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samuel dan Tina (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Dan pada penelitian yang dilakukan diperoleh nilai F hitung dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Diarung mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### 5.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Secara deskriptif berdasarkan tanggapan responden pada variabel motivasi kerja, tanggapan responden yang diberikan didominasi dengan tanggapan setuju dari responden sebanyak 610 tanggapan atau 51,1% responden menyatakan setuju. Hal ini berarti responden setuju bahwa motivasi karyawan dalam bekerja yang sudah dalam kategori baik maka kinerja yang mereka hasilkan juga dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung (7,043) >  $t$  tabel (1,972) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan RSUD Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja sesuai dengan teori menurut Anwar P.M dalam Ridhotul, S (2015) Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang profesional dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja maksimal. Maka semakin baik motivasi kerja dari seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan menjadi semakin maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frana Agus Sugianto (2011) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



karyawan. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung = 8,495 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ . Dengan nilai signifikansi diatas 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu, sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka semakin baik motivasi yang tertanam dalam diri karyawan akan mempengaruhi kinerja semakin baik.

### 5.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Secara deskriptif berdasarkan tanggapan responden pada variabel kepemimpinan, tanggapan responden yang diberikan didominasi dengan tanggapan setuju dari responden sebanyak 1.159 tanggapan atau 58,2% responden menyatakan setuju. Hal ini berarti responden setuju bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan sudah dalam kategori baik maka kinerja yang mereka hasilkan juga dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $(9,956) > t$  tabel  $(1,972)$  dan Sig.  $(0,000) < 0,05$ . Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan RSUD Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja sesuai dengan teori menurut Rivai dan Mulyadi (2011) menjelaskan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain baik dalam organisasi maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Maka kepemimpinan dapat mempengaruhi orang lain, semakin baik pengaruh yang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik pula, dan jika pengaruh yang diberikan buruk, maka kinerja juga akan menjadi menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmila, dkk (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar)” yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh nilai t hitung dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian yang dilakukan, bahwa kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan maka kinerja akan semakin optimal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.